



**HEDEMORA  
KOMMUN**

med stöd av



SÖDRA DALARNAS  
SAMORDNINGSFÖRBUND

# **Helårsrapport**

## **Kraften Hedemora**



Period 2020-07-01 – 2021-06-30

Hedemora 2021-08-23  
Per Westlund

## **Sammanfattning**

### **Deltagare**

18 personer har remitterats till Kraften under perioden som präglats av rådande pandemi. Flest personer har Socialförvaltningen och Försäkringskassan remitterat. En person har inkommit med en egenremiss. Kraften ser att antalet remitterade har ökat sedan restriktionerna lättats. 25 personer har avslutats varav 4 dropout. 57% har gått vidare till resultat såsom jobb, studier eller annan arbetslivsinriktad rehabilitering. Könsfördelningen bland de avslutade är lika men andelen kvinnor överväger sett till totalt inskrivna under perioden. Kraften har påverkats av pandemin och rådande restriktioner. Kraften har anpassat sin verksamhet genom färre möten och flytta grupper utomhus. Restriktionerna har begränsat arbetssättet och Kraften ser med tillförsikt fram emot att återgå till vardagen.

### **Personal**

Kraftens team har utvecklats under året när Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Dalarna aktivt deltagit i teamarbetet. Varje onsdag träffas hela teamet för att diskutera ärenden och planeringen i Kraften. Under perioden har Arbetsförmedlingens tjänstgöringsgrad i Kraften minskat från 50% till 20% som anpassning till minskade anslag. Fredrik Bloom valde att byta tjänst vilket var ett utslag av oron kring Kraftens ekonomi. Han ersattes av Anna Holm Gottfrid från januari 2021. Från september 2021 har Mirjam Hed valt att byta tjänst varför den sammanlagda tjänstgöringsgraden minskar i och med att tjänsten inte ersätts.

### **Organisation**

Styrgruppen har träffats två gånger på hösten och tre gånger på våren. Mötena har skett via teams eller skype och främst handlat om Kraftens ekonomi och kommande finansiering. Kraften har samarbetat med AME och KAA bla gällande skogsgruppen. Kraftens verksamhet har styrts utifrån rådande restriktioner vid de olika myndigheterna och framförallt av gällande regler vid Arbetsmarknadsenheten. Digitala möten är bra men fysiska möten är oftast att föredra i arbetet med deltagare. Kraften kommer förmodligen att klara sig på de medel som Samordningsförbundet tilldelat. Mirjam Hed avslutar sin tjänstgöring i Kraften vilket innebär en oväntad besparing när tjänsten inte kommer att ersättas. För kommande år avser Kraften att äska medel motsvarande 2,8 tjänster samt verksamhetsmedel.

## 1. Deltagare

### *Beskrivning*

Det gångna året har präglats av pandemin och nödvändiga anpassningar vilket även påverkar deltagarna i Kraften. Trots digitala möten och träffar utomhus har deltagaren kommit till Kraften och behovet av närvaro/samvaro tycks ha varit större i brist på andra sociala aktiviteter som annars finns att tillgå. Även direkta möten med handläggare/remittent har i största utsträckning hanterats digitalt.

Remitterade deltagare till Kraften 200701-210630: 18 personer

Varav män	7
Varav kvinnor	11

### *Åldersfördelning*

18-30	7
31-45	7
46-64	4

### *Remittenter:*

Socialförvaltning (SOC):	7
Försäkringskassan (FK):	5
Arbetsförmedlingen (AF):	2
Region Dalarna (RD):	3
Egenremiss:	1

### *Analys*

Antalet remitterade deltagare till Kraften har sjunkit i jämförelse med jämförbar period. Minskningen i antalet remitterade till Kraften har främst märkts av första halvåret 2021. Det finns fler möjliga orsaker till nedgången. Fysiska möten har inte varit tillåtet i myndigheterna och inte heller i Kraften. Kännedomen om Kraftens verksamhet och vid myndigheten potentiella deltagaren blir sämre när fysiska möten inte kan hållas i samma utsträckning. Begränsning i verksamhet och osäkerhet om kommande begränsningar får remittenter att avvakta steget till Kraften. Osäkerheten kring Kraftens ekonomi resulterade i att personal bytte jobb vilken behövde ersättas för att kunna hålla samma verksamhet.

## *Reflektion*

Antalet remitterade ökade strax innan semesterperioden och i dagarna kommer sex personer att skrivas in i Kraften verksamhet. När antalet remitterade minskade var Kraftens team mer aktivt med information till sina kollegor vilket gav resultat. Kraftens team ha dessutom fått två nya medarbetare under perioden, Pia Redhe från RD och Maria Lundin från AF. Dessa har gett Kraften nya ingångar till respektive myndighet vilket lett till att fler remitterats till Kraften.

Restriktionerna i Kraftens verksamhet har varit styrda av Arbetsmarknadsenhetens anpassningar. Gruppverksamhet i lokalerna har inte kunnat hållas och fysiska möten har varit begränsade. I mötet med olika verksamheter har Kraften märkt att det sett olika ut i olika kommuner och verksamheter. Skulle verksamheter och myndigheter ställas inför samma utmaningar som pandemin inneburit är det önskvärt att förutsättningarna blir någorlunda lika. Kraftens verksamhet har behövt anpassats till de högst ställda kraven, något som ibland har ifrågasatts av omgivningen.

## **2. Deltagare genomförande och process:**

### *Beskrivning*

Den första kontakten med Kraften sker vanligtvis genom ett studiebesök där deltagaren, tillsammans med sin handläggare, träffar Kraftens team. Studiebesöket syftar till att informera om verksamheten och berätta om arbetssättet. Deltagaren uppmanas att gå hem och fundera om Kraften är nästa steg och i så fall formulera en uppdragsblankett tillsammans med den remitterande handläggaren. Kraften har anpassat studiebesöken till rådande restriktioner. Dels har möten med deltagare inte kunnat hållas inomhus, dels har remittenterna inte kunnat delta fysiskt. Studiebesök har hållits digitalt och i de fall det inte har varit möjligt har de hållits utomhus.

När uppdraget kommit till Kraften skrivs deltagaren vanligtvis in vid ett formellt möte där samtycken mm tas in. Vid inskrivningen brukar det också göras en överenskommelse med remittenten att densamme har ansvaret att följa upp var tredje månad.

Träffpunkten är oftast första aktiviteten i Kraften och något som teamet ser som det minsta steget i Kraften. Syftet med träffpunkten är att deltagaren ska känna sig trygg med att komma till Kraften. Teamet möter deltagarna över en kopp kaffe och pratar kring de ämnen som deltagarna vill ta upp. Träffpunkten har varit förlagd utomhus, i Sveaparken, sedan hösten 2020. Den kommer att flyttas tillbaka från september 2021.

Efter en inledande start i träffpunkten är det inte ovanligt att deltagaren blir intresserad av att delta i skogsgruppen. Skogsgruppen utgår från konceptet Grön rehabilitering och är också ett enkelt första steg i Kraften. För de deltagare som vill delta i grupp och utveckla vad bästa resultatet i Kraften kan vara erbjuds att vara med i en introduktionsgrupp. Introduktionsgruppen syftar till att ge en introduktion i det lösningsfokuserade tänkandet och göra en första plan för deltagandet i Kraften.

Deltagaren ges också möjlighet att träna eller simma vid Vasahallen. Utöver Kraftens kärnaktiviteter finns möjlighet att göra individanpassade steg. Kraften samarbetar med Arbetsmarknadsenheten (AME) i fråga om studiestöd, jobbsökande, föreläsningar, gruppaktiviteter mm. Kraften använder även handkraften som ett sätt för deltagaren att träna socialt samtidigt som hen sysslar med hantverk.

Flertalet av deltagarna börjar arbetsträna som en del av aktiviteterna i Kraften. Ofta byggs tiden på för att i slutände bli en anställning eller ett avslut i Kraften till vidare arbetslivsinriktade insatser.

### *Analys*

Under pandemin har Kraften anpassat sin gruppverksamhet till rådande restriktioner. Hösten 2020 flyttades träffpunkten utomhus och så småningom till Sveaparken. Fikat reducerades och skogsgruppen, som vanligtvis åker med buss, fick istället utgå från Kraften och hålla sina aktiviteter i närområdet. Under senare delen av våren 2021 förbättrades läget något och bussresorna till Garpenberg återupptogs dock med munskydd.

Pga begränsningarna startades ingen introduktionsgrupp under hösten. När läget istället försämrades och restriktionerna blev kvar beslutade teamet att starta en digital lösningsfokusgrupp. Deltagarnas digitala närvaro har varit god och när restriktionerna lättats har flera av dem träffats i skogsgruppen. Kraften har under pandemin följt Arbetsmarknadsenhetens restriktioner vilka anpassats regelbundet till rådande läge. Under en kort period stängdes gruppverksamheterna helt för att sedan öppnas utomhus när läget stabiliserades. Intaget av deltagare, hur grupperna ska hanteras och även teamet har påverkats av detta.

### *Reflektion*

Studiebesöken tillsammans med handläggaren har minskat under pandemin. Kraftens team har träffat deltagarna utan remittenten och i flera fall även skrivit in deltagaren utan remittentens närvaro. Anpassningen har varit nödvändig för att kunna ta in deltagare men det är ingen bra lösning. Det är märkbart att ett första fysiskt möte förankrar de fortsatta uppföljningarna var tredje månad och det gemensamma ansvaret för deltagaren.

Kraften upplever att restriktionerna inom de olika myndigheterna och i de olika samverkansteamerna har hanterats olika. Kraften har anpassat sin verksamhet till rådande restriktioner på arbetsplatsen eftersom verksamheten ligger i samma lokaler. Fysiska möten och grupper varande har varit en återkommande punkt. Smittläget har skapat osäkerhet att starta nya gruppen och Kraften har istället anpassat den befintliga verksamheten för att fungera.

Att förlägga verksamhet utomhus har sina fördelar. Deltagarna får ett större ”rum” att vara i som för vissa gjort det lättare att komma till gruppen. Teamet kan också notera att deltagarna kommit till grupperna trots väder och vind. Det är ett tecken på att gruppen är viktig.

Från september kommer Kraften att ta tillbaka grupperna såsom det var före pandemin. Sålunda kommer träffar att ske fysiskt i lokalerna. Teamet ser vinsterna att träffas öga mot öga och hoppas att hösten inte för med sig nya restriktioner.

### 3. Deltagare resultat

#### Beskrivning

**Tabell: Deltagarresultat i Kraften 200701-210630**

Antal inskrivna 20200701	Antal ny-inskrivna under perioden	Antal avslut totalt	Varav Dropouts	Antal i arbete	Antal i studier	Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab	Antal till sjuk-ersättning	Antal till föräldra-ledighet	Antal till annat	Antal inskrivna 20210630
38	18	25	4	5	2	5	3	1	5	31

Under perioden har 21 personer, frånräknat dropouts, avslutat Kraften. Av dessa har 12 personer eller 57 %, gått vidare i resultat. Antal till annat inrymmer personer som gått vidare i medicinska utredningar, återgått till remittenten eller flyttat till annan ort.

Antalet tidiga avhopp är fyra personer. En hemmasittare som inte gick att nå, två yngre personer med medicinska begränsningar som inte gick att komma i kontakt med och en person som upphörde med kontakten när ersättningen drogs in.

Av de personer som avslutades till arbete gick tre vidare utan subventionerade anställningar. En person anställdes via samhall. En person anställdes utan subvention men efter övervägande om anpassningar gick AF in med lönebidrag.

#### Genomsnittlig tid i försörjning innan Kraften: 2,7 år

Män: 2,3

Kvinnor: 3

#### Genomströmningstid i Kraften:

Period	Period	Period	Period	Period
	1901-1912	1907-2006	2001-2012	2007-2106
Månader	28,5	23,22	15,6	10,7

### **Könsfördelning samtliga deltagare perioden**

M	25
K	31

### **Könsfördelning avslutade**

M	6
K	6

### *Analys*

Antalet avslutade till resultat har ökat sedan tidigare rapport. Ökningen i sig är inte anmärkningsvärd dock är det ett stabilt resultat i en period som präglats av en pandemi. Genomströmningstiden har minskat ytterligare vilket är bra. Det finns inga långliggare i sammanställningen som påverkar denna parameter. Vid en närmare analys framgår att personer under 30 år som inte har aktivitetsersättning är de ”snabbaste” ärendena i Kraften och medverkar till att sänka genomströmningstiden. Yngre personer har ofta inte bildat familj eller satt ned sina bopålar. De är mer flexibla vad gäller arbete och studier varför alternativen är fler.

### *Reflektion*

Teamet har flera gånger diskuterat hur genomströmningstiden ska kunna minskas. Kraften har inte haft ett kontrakt med deltagare på ett år med förlängning utan sett att uppföljningarna var tredje månad och en märkbar skillnad för individen ska vara ledande. Teamet har blivit mer uppmärksamt på det sistnämnda i och med att tremånaders-uppföljningarna inte varit desamma under pandemin.

Teamet har diskuterat aktivt vilka framsteg som kan märkas och vad som är tillräckligt för att kunna säga om Kraften är till fortsatt nytta eller avslut är aktuellt. Kraften kommer fortsättningsvis att jobba mer som team kring varje deltagare. Som en del i det kommer avstämning att göras halvårsvis vilka framsteg som gjort och hur Kraftens verksamhet kan vara till hjälp framåt.

#### 4. Personalen- insatsens förutsättningar

##### *Beskrivning*

Personalsammansättning 200701-210630

- Karin Häggmark representerade arbetsförmedlingen på 50% till sista augusti och därifrån på 20% som en anpassning till en bräckligare ekonomi för Kraften. From juni 2021 är Karin ersatt med Maria Lundin som även är AF,s representant i Säter-teamet.
  - Mirjam Hed var socialförvaltningens representant i teamet. I och med omorganisationen i kommunen flyttades tjänsten till Arbetsmarknadsenheten. Mirjam började jobba 50% efter föräldraledighet och har jobbat 80% from september.
  - Fredrik Bloom började som coach i Kraften juli 2018 på 100%. I och med Kraftens osäkra ekonomi valde Fredrik att byta tjänst from november 2020. Fredrik ersattes med Anna Holm Gottfrid på heltid from 1 januari 2021
  - Anna Holm Gottfrid är den del av teamet på 100% sedan januari 2021. Anna jobbade tidigare på AME och har därmed god kännedom om Kraften.
  - Per Westlund arbetar som verksamhetsledare. Han har under sex månader 2021 jobbat 40% pga tjänstledighet men kommer att jobba 75% from september.
  - Jeanette Larsson är Försäkringskassans representant i teamet och jobbar en dag i veckan vid Kraften.
- Pia Redhe är psykiatrins representant i Kraften sedan juni 2020. Hon är ett välkommet tillskott i teamarbetet och är arbetsterapeut till professionen.
- Ninni Emanuelsson handleder Skogsgruppen i Garpenberg. Hon är sedan 2021 visstidsanställd via AME för att hantera skogsgruppen för Kraftens räkning.

##### *Analys*

Oron kring Kraftens ekonomi ledde till att en medarbetare, Fredrik, slutade from november. Han ersattes av Anna Holm Gottfrid på heltid från januari 2021. Kraften har under senare tid haft flera personalförändringar där deltagarna behövt byta kontaktperson. Det innebär extra arbete som påverkar planeringen. From september 2021 kommer Mirjam att byta tjänst. Vis av erfarenheten kommer teamet att inte lika tydligt uttala en särskild kontaktperson på Kraften. Tanken är att det för deltagaren ska bli mer naturligt att vända sig till den som finns tillgänglig i teamet med sina frågor.

Skogsgruppen bemannades av Kraftens egen personal under hösten 2020. Svenska kyrkan kunde inte tillse att personal fanns i enlighet med avtalet. Pga detta samt frågetecken till framtida ekonomi valde Kraften att säga upp avtalet och sköta verksamheten själva. När det blev klart att ekonomin skulle bli bättre än vad som antogs först visstidsanställdes Ninni Emanuelsson via AME för att hantera skogsgruppen, tisdagar och fredagar.

Under hösten fick Arbetsförmedlingen ny representation i teamet med klara direktiv gällande inriktning. Tanken är att Arbetsförmedlingen ska jobba mer med arbetsmarknadsfrågor såsom

arbetsträning, praktik, CV, stöd etc. Det har redan gett resultat och Maria planerar att hålla digitala grupper riktade mot arbetsmarknaden under hösten.

### *Reflektion*

Kraften fördjupade det tidigare samarbetet med AME under våren 2020. När pandemin slog till minskade gruppaktiviteterna vilket även påverkat samverkan med AME. Restriktionerna har varit lika för AME och Kraften men delvis skiljt sig åt gällande KAA som också verkar i samma lokaler. Förhoppningen är att ”nystarten” av grupper under hösten 2021 ska leda till mer samverkan.

Arbetsförmedlingens tjänstgöringsgrad minskades från 50% till 20% från september 2020. Detta gjordes utifrån rådande budgetläge samt direktiv om ett mer renodlat arbetsmarknadsperspektiv. Arbetsförmedlingen ska fortsättningsvis enbart jobba med arbetsmarknadsfrågor vilket teamet välkomnar. För hösten 2021 finns grupper med arbetsmarknadsinriktning inplanerat och Kraften ser redan att deltagarnas intresse ökat.

Personalförändringarna som Kraften upplevt under senare år har inneburit att verksamheten behövt anpassas och omfördelas utifrån teamets utformning. När Mirjam slutar och teamet på plats kommer att bestå av två personer behöver deltagarna omfördelas. För att lättare kunna möta liknande omställningar i framtiden kommer teamet att inte lika tydligt uttala en särskild kontaktperson för deltagaren. Kraften jobbar, som alltid, såsom ett team för deltagaren.

## **5. Personal-arbetsätt och metoder**

### *Beskrivning*

Teamet informerar alla deltagare att Kraften arbetar som ett team. Syftet med att ha viss kännedom om alla deltagare är att kunna ge det bästa och att skapa trygghet för deltagaren.

Kraftens vecka inleds med Träffpunkt där teamet omväxlande deltar för att lära känna alla deltagare. Tisdagar och fredagar är det skogsgrupp. Onsdag förmiddag är det team-tid för genomgång av ärenden och planering av eventuella grupper/aktiviteter. Då finns även Försäkringskassan på plats. Sedan juni 2020 deltar även Region Dalarna i teamet representerat av Pia Redhe psykiatri Avesta. Syftet med att myndigheterna finns representerade en dag på plats är att underlätta samverkan för deltagarna i Kraften. Kraften har även ett gott samarbete med vårdcentralen i Hedemora. Teamet har möjlighet att få handledning i alla frågor som rör arbetet i Kraften.

Det är deltagarna som styr vad Kraften gör. Kärnmetodiken är lösningsfokus såväl enskilt som i grupper och i teamets eget arbete. Arbetsättet kräver ständig reflektion om teamet gör rätt saker. Det pågår ett ständigt utvecklingsarbete när teamet analyserar om arbetet ger avsedda effekter för deltagarna.

### *Analys*

Fördelen med att arbeta som ett team är flera. Dels får individen tillgång till fler möjligheter genom teamets erfarenheter och kontakter, dels utvecklas teamet i samarbetet med varandra runt individer som alla är unika. Det behövs tid för att få att kunna kalla personalgruppen ett team. Metodik och arbetssätt kan utformas men den verkliga vinsten uppstår när personalen lärt sig varandras styrkor. När teamet förändras påverkas rollerna och arbetssättet kan behöva anpassas.

### *Reflektion*

Vikten av samverkan kan inte nog understrykas. God samverkan ligger huvudsakligen i kontakter och kännedom varandras kompetenser. Det är politikens uppgift att ge stabil grund och tydliga uppdrag till verksamheterna för att medarbetarna ska kunna jobba långsiktigt. Oro kring förutsättningar gynnar inte samverkan när energi läggs på att hantera saker som inte kommer deltagarna till gagn. Kraften har ett tydligt uppdrag vilket är en trygghet i diskussionerna med omgivande verksamheter i förändring.

### Utvecklingsområden

- Utveckla samverkan med Arbetsförmedlingen och Region Dalarna
- Mer team för deltagarna, kommunicera arbetssätt tydligare och tidigare
- Utveckla gruppverksamheterna och öka delaktigheten
- Snabbare väg till arbetsträning
- Minska genomströmningstiden, avsluta ärenden i rätt tid.

## **6. Personal- Resultat och effekter**

### *Beskrivning*

Kraftens jobbar som ett team runt alla ärenden. I och med att teamets personal ”byts av” i de olika aktiviteterna är det naturligt för deltagaren att vända sig till alla i teamet. En uppenbar fördel är att sårbarheten minskar och därmed ökar tryggheten för deltagaren när det alltid finns någon handledare att vända sig till. Arbetssättet ställer krav på att kunna lyssna såväl på deltagaren som på varandra i teamet. Det är alltid en utmaning att hitta ett gemensamt förhållningssätt och språk i teamarbetet framförallt när teamet sammansättning förändras.

### *Analys*

När teamet sammansättning förändras påverkar det verksamhetens utformning och kontakten med deltagare. Det finns fördelar med en tydlig kontaktperson i teamet som deltagaren kan vända sig till. Samtidigt ställer det krav på att informationen regelbundet delges till andra i teamet för att veta var i processen personen befinner sig.

## *Reflektion*

Att använda samma språk, förstå tanken bakom och täcka upp för varandra är styrkan i ett team. När en person försvinner blir det bräckligare. Deltagaren ska fortsätta vägen framåt förändringar till trots. För att kunna hantera det kommer teamet att tydligare kommunicera till deltagaren att den kan vända sig i förtroende till alla i Kraftens team. Teamet kommer också att träffa deltagarna i regelbundna uppföljningar för att ytterligare förstärka arbetssättet. I de fall teamet behöver hjälp att tänka kring enskilda ärenden är handledningen till hjälp.

I planering tillsammans med AME är det tydligt att Kraften jobbar som ett team. Kraftens medarbetare är trygga med sitt arbetsområde och vad som är möjligt att möta upp inom uppdraget som Kraften har. Det ger en stabilitet och Kraftens team kan bidra med kunskap hur samverkan kan förbättras.

## **7. Organisation-förutsättningar**

### *Beskrivning*

Styrgruppen består av chefer från respektive myndighet. Under perioden har följande personer deltagit, varav vissa är ersättare:

Anna-Klara Levin, VC Hedemora  
Mats Wallertz, Arbetsförmedlingen  
Sara Pommer, Hedemora kommun  
Kajsa-Lena Fagerström politiker Hedemora kommun (deltar ej sedan 2021)  
Michael Morelius, LSS Hedemora kommun  
Per Westlund, verksamhetsledare/föredragande  
Jonas Wells förbundschef Södra Dalarnas Samordningsförbund, adjungerande

Styrgruppen har träffats två gånger på hösten och tre gånger på våren. Alla möten har varit digitala förutom det första mötet på hösten. På styrgruppsmötena har aktuella frågor för Kraftens bekommande diskuterats. Det är också ett tillfälle att ta upp andra samverkansfrågor som berör myndigheterna. Ofta delas även information om kommande möten, aktiviteter och utbildningar. Frågor som inte kan hanteras direkt på styrgruppen kan vidarebefordras till rätt person för senare återkoppling till styrgruppen och Kraften. I och med att styrgruppen består av närmsta cheferna för myndigheterna tas även frågor rörande hantering av ärenden upp.

### *Analys*

Styrgruppsmötena har varit färre beroende på pandemin. Mötena har hållits via skype eller teams. Det har fungerat när mötesdeltagarna redan är bekanta med varandra. Olika myndigheter har dock olika krav för säkerhet vilket kan ställa till det. Digitala möten är ett alternativ att träffas även när restriktionerna tas bort.

Den mesta aktuella frågan för styrgruppen har varit Kraftens ekonomi och kommande finansiering. Ett resultat av detta är AF;s minskade delaktighet i teamet från 75% till 20% under 2020. Det blev också under hösten 2020 klart att Hedemora kommun skulle kunna skjuta till medel upp till äskandet som så skulle behövas. Samverkan inom Region Dalarna

mellan vårdcentralen och öppenvårdspsykiatri har varit ett ämne när deltagare remitterats mellan enheterna utan att få rätt stöd.

Arbetet med att ta fram ett reglemente för styrgruppens arbete avslutades i och med att reglementet antogs av styrgruppen.

### *Reflektion*

Styrgruppen är Kraftens möjlighet att lyfta frågor som rör samverkan som berör teamet men också samverkan i stort. Kraften tar i styrgruppen upp brister som dyker upp i arbete med deltagarna. Frågorna kan i många fall redas ut i styrgruppen och i annat fall skickas vidare till rätt person. På så sätt har Kraften en bredare funktion att uppmärksamma god samverkan i sin helhet. Ekonomin är avgörande för det långsiktiga arbetet i Kraften. Teamet har ett gott stöd i styrgruppen och olika lösningar har diskuterats.

## **8. Organisation-genomförande och process**

### *Beskrivning*

Kraften är lokaliserat i Arbetsmarknadsenhetens lokaler (AME) sedan starten och samverkan med AME har byggt upp under åren. Kraften samverkan kring aktiviteter såsom handkraften, träffpunkten och tar hjälp gällande studier. Under 2020 har även deltagare från AME och kommunala aktivitetsstödet (KAA) haft deltagare med i träffpunkten och skogsgruppen. Förutom de dagliga aktiviteterna har AME och Kraften och andra omgivande aktörer genom åren samordnat olika gruppaktiviteter, exempelvis studiebesök, hälsoinsatser, föreläsningar, kurser mm.

Kraften har en god samverkan med remittenterna via kontaktpersonerna i teamet och utarbetade kontakter i myndigheterna. Kraften har genom åren besökt personal på vårdcentraler, psykiatri mfl. för att informera om arbetssätt och föra dialog om behov. Tidigare har det även anordnats en särskild dag för remittenterna.

### *Analys*

Samverkan med AME är viktig och fortsätter. Pandemin har dock satt sina spår i de aktiviteter som varit möjliga att genomföra. I och med att Kraften flyttade sina aktiviteter utomhus försvann kontakten mellan handkraften och träffpunkten. Det kommer att återgå från september 2021. Kraften har anpassat sin verksamhet till rådande restriktioner i lokalerna och dörrarna har varit stängda till lokalen. Restriktionerna har även kunnat skilja sig mellan KAA och AME som inte jobbar under samma förvaltning.

I och med att fysiska möten inte varit möjligt med de olika myndigheterna har remittentdag och träffar skjutits på framtiden. Det finns ett uppdämt behov av sådan träffar och Kraften planerar för det inför hösten.

## Reflektion

Digitala möten har varit en lärdom och ger ett alternativ att träffas inför framtiden. Betydelsen av de fysiska mötena har ändå inte minskat utan istället blivit tydligare för de möten där det faktiskt krävs. Förhoppningsvis kommer Kraften och omgivande samverkanspartners att ta med sig detta framåt för att skapa effektivare möten och samverkan.

## 9. Organisation – Resultat och effekter

### Beskrivning

Kraften äskade ca 2,07 miljoner för 2021 men tilldelades 1,67 miljoner. Hedemora kommun lovade att skjuta till medel om det skulle saknas upp till äskandet. Kraften har utifrån rådande budgetläge anpassat sig genom att minska AF,s tid i teamet till 20% From 13 september 2021 kommer Mirjam dessutom att sluta i Kraften och hennes tjänst ersätts inte eftersom det ligger besparingskrav inom AME som är arbetsgivare. Sammantaget innebär det 2,6 tjänster i Kraften varav 0,4 (skogsgruppen) är tidsbegränsad.

Tabell: Äskad budget 2021, utfall halvår 2021

	Årsbudget, äskat* 2021	Halvårsutfall tom 210630	Prognos 210701- 211231
<b>Personal</b>	184000	823359	682920
<b>Handledning/utbildning</b>	36848	28746	12636
<b>Deltagarkostnader inkl skogsgrp</b>	200000	12524	70000
<b>Totalt</b>	<b>2076848</b>	<b>864629</b>	<b>765556</b>

\*Kraften tilldelades 1670000 av Samordningsförbundet. Hedemora kommun har i likhet med andra huvudmän lovat att tillskjuta upp till 400000 som så behövs.

### Analys

Under 2021 har förutsättningarna förändrats varför de tilldelade medlen från samordningsförbundet torde räcka till. Kostnaden för Ninni som håller i skogsgruppen ingår sedan januari i personal vilket förklarar den större differensen i förbrukade medel för deltagarkostnader. Vid budgetens fastställande var det inte klart att tjänstgöringsgraden för AF skulle minskas från 50% till 20% vilket inneburit en besparing på personalsidan. De äskade medlen har trots detta inte använt fullt ut för personal eftersom Per jobbat 40% pga tjänstledighet under sex månader men går upp till 75% from september. Vidare kommer Mirjam att byta tjänst från 13 september vilket minskar personalkostnaden ytterligare. Det är dessutom osäkert hur stor del av de prognosticerade deltagarkostnaderna som kommer att förbrukas pga pandemin.

## *Reflektion*

Kraften de senaste åren haft 3,8 tjänster på pappret. Dessa har bestått av två coacher, verksamhetsledare samt AF. Dock har dessa tjänster aldrig varit fullbemannade pga föräldraledighet. Sedan september 2021 har AF:s tjänstgöring minskat till 20% för att hantera minskade anslag från samordningsförbundet. Tjänsterna på pappret kommer från september 2021 att bestå av coach 100%, verksamhetsledare 100%, skogsgrupp 40% samt AF 20%. Sammanlagt 2,6 tjänster. Det har funnit och finns en diskussion att Kraften har för många tjänster utan hänsyn till den faktiska tjänstgöringstiden. Kraften siktar på 40 deltagare varför 2,8 tjänster att föredra.